

HET EUROPEES AGENTSCHAP VOOR VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK (EU-OSHA) is op zoek naar een Hoofd UNIT voor zijn COMMUNICATIES EN PROMOTIE UNIT

Kom lid worden van het EU-OSHA — een dynamisch agentschap van de Europese Unie, gevestigd in de zeer leefbare stad Bilbao, Spanje! Wij zijn een team van 65 medewerkers dat zich toelegt op het bevorderen van veilige, gezonde en productieve werkplekken door middel van technische, wetenschappelijke en economische informatie die beleidsvorming en risicopreventie op de werkplek ondersteunt.

We zijn op zoek naar een positief, ondersteunend en constructief hoofd van de eenheid, voor een langjarig, hernieuwbaar driejarig contract,¹ met een talent in leidende mensen, met expertise op het gebied van communicatie, ervaring in het beheer van financiële middelen en in staat om comfortabel te werken met regels en procedures.

In onze levendige en respectvolle multiculturele omgeving bevorderen we het evenwicht tussen werk en privé en bieden we flexibele werkregelingen zoals deeltijdwerk, flexibele uren en telewerken.

Door lid te worden van EU-OSHA, bovenop het ontvangen van een aantrekkelijk salaris, wordt u gedekt door de gemeenschappelijke ziekteverzekering van de EU en draagt u bij aan de pensioenregeling van de EU. Voor meer informatie over onze activiteiten, ga naar <http://osha.europa.eu> en voor meer informatie over de arbeids- en arbeidsomstandigheden, ga naar [paragraaf 6](#) van deze vacature.

Als u het profiel hebt dat wij zoeken en u wilt aansluiten bij het EU-OSHA-team, **stuur ons dan uw sollicitatie!**

EUOSHA/TA/23/02 — Hoofd van de Eenheid (AD9)²

1 KADER VOOR DE WERKGELEGENHEID

Het hoofd van de eenheid is een senior professional die verantwoordelijk is voor het toezicht op en het leiden van de spannende en **dynamische communicatie- en promotie-eenheid** (CPU).

CPU presenteert het Agentschap aan het publiek. Het zorgt ervoor dat de bevindingen, richtsnoeren en instrumenten van het agentschap op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (beroepsveiligheid en gezondheid) hun doelgroep bereiken op een manier die hun impact maximaliseert en bijdraagt aan de missie van het agentschap. CPU is ook verantwoordelijk voor het uitvoeren van campagnes, evenementen, websites, publicaties, pers-, redactionele en sociale mediaactiviteiten van het Agentschap. Deze bewustmakingsactiviteiten omvatten de algemeen erkende campagnes voor een gezonde werkplek. CPU is ook verantwoordelijk voor ICT voor het Agentschap.

Voortdurend bevorderen van de waarden van het Agentschap en handelen ethisch en met integriteit, het hoofd van de CPU leidt, het bevorderen van voortdurende verbetering, een eenheid met een huidige personeelsbestand van 16 professionals.

Als een van de vier leden van het Management Team vervult het hoofd van de CPU een zeer strategische rol binnen het Agentschap. Hij draagt bij tot de uitvoering van de EU-OSHA-strategie 2022-2027, de ontwikkeling van het programmeringsdocument en de jaarlijkse werkprogramma's en van de

¹ Het kan worden verlengd met een periode van vijf jaar. Elke verdere verlenging zou voor onbepaalde tijd plaatsvinden.

² Dit document — oorspronkelijk opgesteld in de Engelse taal — kan **machinaal** vertaald worden in andere talen van de EU. In dat geval prevaleert de originele Engelse versie voor alle doeleinden.

nieuwe EU-OSHA-strategie na 2027. Hij/zij ontwikkelt het werkplan van de eenheid en definieert de verwachte resultaten van de eenheid in overeenstemming met de strategische doelstellingen van het Agentschap.

2 FUNCTIEPROFIEL

Het hoofd van de CPU rapporteert rechtstreeks aan de uitvoerend directeur van het Agentschap en is verantwoordelijk voor de volgende hoofdtaken:

Bedrijfsbeheergebied

- Bijdragen tot de vaststelling van de strategische doelstellingen van het Agentschap, het jaarlijkse werkprogramma en de bedrijfsprogrammerings- en rapportagedocumenten;
- De strategie, het beleid en de doelstellingen van de eenheid ontwikkelen, uitvoeren en evalueren in overeenstemming met de organisatorische doelstellingen;
- De voortgang van de eenheid plannen en opvolgen, risico's beoordelen en de nodige wijzigingen doorvoeren;
- Het Agentschap vertegenwoordigen bij externe evenementen en voor de betrokken EU-instellingen;
- Coördineert het beheer van de meertalige communicatie- en campagneactiviteiten van het Agentschap, die worden gekenmerkt door een gezamenlijke, netwerkgebaseerde en digitale eerste aanpak;
- Zorgen voor hoogwaardige communicatie- en ICT-diensten (bewustmaking en campagnes; redactionele, mediarelaties en sociale media; crossmediale publicatie; communicatiesteun voor het netwerk van nationale contactpunten van het agentschap; ICT, web, cyberbeveiliging en meertaligheid);
- Neem extra taken op in het belang van de dienst.

Gebied Personenbeheer

- Het bevorderen van betrokkenheid en gemeenschappelijk doel rond de missie en de doelstellingen van de eenheid van het Agentschap;
- De ontwikkeling van het personeel te bevorderen, multidisciplinaire teams te motiveren en te begeleiden;
- Fungeren als rolmodel, zorgen voor het personeel, hun welzijn, respectvol gedrag en een gezond evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen;
- Het beoordelen en beslissen over personeelsverzoeken (bv. arbeidstijd, verlof) in overeenstemming met het regelgevingskader;
- Stel jaarlijkse doelstellingen vast en beoordeel de prestaties voor het personeel van de eenheid.

Gebied van financieel beheer

- Zorgen voor een grondige planning, monitoring en rapportage van de algemene begroting voor communicatie en ICT;
- Zorgt voor een goed financieel beheer van de begroting en treedt op als gedelegeerd ordonnateur voor de daarmee verband houdende uitgaven overeenkomstig de financiële voorschriften en uitvoeringsvoorschriften;
- De onder zijn verantwoordelijkheid vallende financiële en budgettaire verrichtingen te verifiëren en te valideren.

Communicatie- en samenwerkingsgebieden

- Participatieve communicatie te ontwikkelen, constructieve feedback en kennisdeling aan te moedigen;
- Bijdragen aan interne communicatie om de transparantie en de betrokkenheid van het personeel te vergroten;

- Effectief samenwerken en communiceren met medewerkers van collega-managers en andere eenheden.

3 SUBSIDIABILITEITSCRITERIA

Om in aanmerking te komen voor deze selectieprocedure moeten de kandidaten aan alle volgende eisen voldoen:

Algemene voorwaarden

Kandidaten moeten:

- onderdaan zijn van een van de lidstaten van de Europese Unie, IJsland, Noorwegen of Liechtenstein (partijen bij de EER-overeenkomst);
- hebben voldaan aan de verplichtingen die hun op grond van de toepasselijke wetten inzake militaire dienstplicht zijn opgelegd;
- de passende verwijzingen naar hun geschiktheid voor de uitoefening van hun taken bevatten³;
- fysiek fit zijn om de taken uit te voeren.

Opleiding en beroepservaring

Kandidaten moeten beschikken over een opleidingsniveau dat overeenkomt met voltooide universitaire studies van ten minste:

- vier jaar met een diploma, gevolgd door ten minste 12 jaar relevante beroepservaring

OF

- drie jaar met een diploma, gevolgd door ten minste 13 jaar relevante beroepservaring

Alleen diploma's die in de EU-lidstaten zijn afgegeven of waarvoor gelijkwaardigheidscertificaten zijn afgegeven door de autoriteiten van de genoemde lidstaten, worden in aanmerking genomen.

Kennis van talen

Kandidaten moeten beschikken over een grondige kennis⁴ van een van de officiële talen van de EU en over voldoende kennis⁵ van een andere EU-taal voor zover dit nodig is voor de uitoefening van zijn/haar taken.

4 SELECTIECRITERIA

De volgende criteria zullen worden gebruikt om in aanmerking komende kandidaten te beoordelen aan de hand van hun sollicitatie (inclusief motivatiebrief), interviews en schriftelijke toets(s).

4.1. Essentieel

Kandidaten moeten beschikken over het volgende:

Beroepservaring

- Ten minste twaalf jaar ervaring (na een 4-jarige universitaire opleiding) of ten minste dertien jaar ervaring (na een 3-jarige universitaire graad)⁶ **in overeenstemming met de taken onder het functieprofiel**

³ Voorafgaand aan de benoeming is er geen strafblad nodig.

⁴ Gelijkwaardig aan C1-niveau in alle dimensies zoals gedefinieerd in [het Europees referentiekader voor talen](#)

⁵ Gelijkwaardig aan B2-niveau in alle dimensies zoals gedefinieerd in [het Europees referentiekader voor talen](#)

⁶ Beroepservaring wordt meegeteld vanaf de datum waarop de kandidaat de minimumkwalificatie voor toegang tot deze functie heeft verworven. Er wordt alleen rekening gehouden met naar behoren gedocumenteerde beroepsactiviteiten (d.w.z. betaalde arbeid of als zelfstandige). Deeltijdarbeid wordt in aanmerking genomen in verhouding tot het percentage voltijds gewerkte uren.

- Als onderdeel van die 12 of 13 jaar ervaring, 5 moet zijn geweest als leidend of leidend een team met strategische planning, toewijzing van middelen en personeelsprestatie management.

Leiderschapsvaardigheden

- Strategisch denken en besluitvorming
- Resultaatgerichte mindset, met analytische en constructieve probleemoplossende aanpak
- Het plannen, organiseren en prioriteren van eigen werk en dat van multidisciplinaire teams
- Constructief en ondersteunend people management, waardering van diversiteit, bevordering van de betrokkenheid van het personeel
- Uitstekende interpersoonlijke en communicatieve vaardigheden, in staat om effectief samen te werken en te netwerken, zowel intern als extern op alle niveaus
- Gedegen begrip van, en gedrag in overeenstemming met, ethiek en integriteit gedragscodes.

Technische vaardigheden en kennis

- Uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Engels⁷
- Het vermogen om positief samen te werken met belanghebbenden op hoog niveau
- Vermogen om communicatiestrategieën te ontwikkelen en uit te voeren
- Goede digitale vaardigheden.

4.2. Voordelige

- Kennis van de nieuwste ontwikkelingen en beste praktijken op het gebied van meertalige communicatie
- Ervaring in verandermanagement
- Ervaring in een multinationale en multiculturele omgeving.

5 SELECTIEPROCEDURE

Voor deze selectieprocedure wordt een preselectiecomité benoemd. De samenstelling is als volgt: Andrew Smith, Malgorzata Milczarek en een extern lid van een ander EU-agentschap.

De werkzaamheden van het preselectiecomité en zijn beraadslagingen zijn vertrouwelijk. De kandidaten mogen geen rechtstreeks of onrechtstreeks contact met hen opnemen of dat namens hen doen. Elke schending van deze regel vormt een grond voor uitsluiting van de selectieprocedure.

Alle informatieverzoeken moeten alleen per e-mail worden gericht aan recruitment@osha.europa.eu, onder vermelding van de referentie van de procedure (EUOSHA/TA/23/02).

De selectieprocedure zal in drie fasen worden uitgevoerd.

Fase 1 — Screening van toepassingen

1.1. Subsidiabiliteit

Het preselectiecomité beoordeelt of de kandidaten voldoen aan de toelatingscriteria met behulp van de HR-afdeling, die alle sollicitaties vooraf zal beoordelen. Alleen aanvragen die voldoen aan alle toelatingscriteria (zie punt 3 hierboven) volgens de „zelfverklaring” van de kandidaat, gaan naar de volgende fase. Kandidaten die op de uiterste datum voor sollicitaties niet aan een of meer van de toelatingscriteria voldoen, worden gediskwalificeerd. Deze stap vindt meestal plaats binnen een maand na de sluitingsdatum voor aanvragen. Kandidaten kunnen de status van hun sollicitatie zien in het EU-OSHA Recruitment-instrument.

⁷ Gelijkwaardig aan C1-niveau in alle dimensies zoals gedefinieerd in [het Europees referentiekader voor talen](#)

1.2. Selectie voor assessment center en interview

Op basis van de in de aanvraag verstrekte informatie beoordeelt het preselectiecomité de sollicitaties (met inbegrip van de motivatie) aan de hand van de vereiste beroepservaring, vaardigheden en kennis, alsmede de in punt 4 genoemde voordelige criteria. Kandidaten die de meest geschikte sollicitaties indienen, worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, dat naar verwachting rond de 3e week^{van} november 2023 zal plaatsvinden. Tot de vijf beste kandidaten die 70 % van de toegewezen punten voor dit deel hebben bereikt, worden op de shortlist geplaatst en uitgenodigd voor een assessment en een interview met de uitvoerend directeur van het Agentschap.

Fase 2 — Beoordelingscentrum en interviews

Kandidaten op de shortlist worden uitgenodigd om deel te nemen aan een assessmentcentrum en aan een online interview in het Engels.

Voor kandidaten die Engels als moedertaal of eerste taal hebben, wordt het niveau⁸ van hun^{tweede} taal van de EU, zoals aangegeven in hun sollicitatie, met passende middelen getest. De kennis van andere relevante talen die de kandidaat in zijn sollicitatie vermeldt, kan ook worden beoordeeld.

1.1. Beoordelingscentrum

Kandidaten op de shortlist nemen deel aan een assessment voor middenmanagers, tenzij zij dit reeds hebben gedaan in de loop van de twee jaar voorafgaand aan de uiterste datum voor de ontvangst van sollicitaties. Indien een kandidaat dit binnen deze termijn van twee jaar heeft gedaan, maar niet binnen de 18 maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor de ontvangst van de aanvraag, kan hij/zij verzoeken om toelating tot het assessment.

Het assessmentcentrum evalueert het potentieel van de kandidaten en biedt een diepgaande analyse van leiderschapsvaardigheden. Het omvat individuele en/of groepsoefeningen en diepte-interviews gericht op managementvaardigheden.

Indicatief wordt verwacht dat dit in december 2023 zal plaatsvinden.

1.2. Interview

De interviews zullen worden gevoerd door de uitvoerend directeur en een ander EU-OSHA-personeelslid en zullen zich voornamelijk richten op de motivatie, interpersoonlijke en communicatieve vaardigheden.

Indicatief wordt verwacht dat dit omstreeks medio januari 2024 zal plaatsvinden.

Fase 3 — Mogelijke vacature

Rekening houdend met de resultaten van het assessment en de uitkomst van de verschillende gesprekken beslist de uitvoerend directeur over de meest geschikte kandidaat voor een mogelijke vacature en/of over de opname van geschikte kandidaten op een reservelijst, indien van toepassing, die ten minste 70 % van de totale punten heeft bereikt. Deze stap is gepland binnen een maand na de datum van onderhoud met de uitvoerend directeur. De reservelijst is in voorkomend geval geldig tot en met 31/12/2024 en kan worden verlengd. Opname in de reservelijst garandeert niet dat een baan wordt aangeboden.

Voorafgaand aan een mogelijk baanaanbod kan een verdere bespreking met de uitvoerend directeur plaatsvinden. Daarnaast moeten referentiecontroles worden georganiseerd.

⁸Gelijkwaardig aan B2-niveau in alle dimensies zoals gedefinieerd in [het Europees referentiekader voor talen](#)

Wanneer een dergelijke functie vacant wordt of moet worden gedekt, kan de uitvoerend directeur een baan aanbieden aan een kandidaat op de lijst waarvan het profiel het beste aansluit op de behoeften van EU-OSHA op dat moment.

6 BETROKKENHEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De arbeidsovereenkomst is overeenkomstig artikel 2, onder f), van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie⁹ (RAP) voor een langetermijnovereenkomst van drie jaar als functiegroep voor tijdelijke functionarissen AD, rang 9, die niet meer dan één keer met een bepaalde periode (5 jaar) kan worden verlengd. Elke verdere verlenging zou voor onbepaalde tijd plaatsvinden. De werknemer zal onderworpen zijn aan een proeftijd van 9 maanden.

Het EU-OSHA is alleen gebonden aan het vacatureaanbod wanneer de geselecteerde kandidaat, voorafgaand aan de ondertekening van het contract, beschikt over:

- verstrekte originele of voor eensluidend gewaarmerkte afschriften van alle gevraagde documenten waaruit bijvoorbeeld blijkt dat zij in aanmerking komen;
- het verplichte medische onderzoek heeft ondergaan waaruit blijkt dat zij voldoen aan de norm van fysieke geschiktheid die nodig is om de betrokken taken uit te voeren.
- het EU-OSHA in kennis hebben gesteld van feitelijke of potentiële belangenconflicten en is geacht geen persoonlijk belang te hebben waardoor hun onafhankelijkheid of enig ander belangenconflict door middel van een specifieke vorm wordt aangetast.

Werkgelegenheidsomgeving

De functie is gevestigd in Bilbao en medewerkers zijn verplicht om te verblijven in Bilbao of de omgeving. De werknemer zal werken in een multiculturele omgeving waar de lopende dialoog tussen het management en het personeel, met inbegrip van vertegenwoordigers van het personeel, van vitaal belang wordt geacht.

Bij EU-OSHA bevorderen we flexibele werkregelingen en streven we naar een evenwicht tussen werk en privéleven. Volgens de geldende regels is de arbeidstijd bijvoorbeeld gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40 uur en bieden wij deeltijdwerk, flexibele werktijden en telewerken aan. **Telewerken vanuit Bilbao en omgeving is mogelijk tot 60 % per week.** Daarnaast is het ook mogelijk om tot **10 dagen per jaar te telewerken vanuit buiten Bilbao en de omgeving.**

Beloning en andere voordelen

De bezoldiging van de personeelsleden bestaat uit een **basissalaris** en eventuele toelagen in euro's, gewogen met de aanpassingscoëfficiënt voor Spanje (momenteel 94,2 %).

Personeelsleden **kunnen** naar gelang van hun persoonlijke situatie recht hebben op verschillende **toelagen**, met name de toelage voor buitenlandse woonplaats (4 % van het bruto basissalaris) of de ontheemdingstoelage (16 % van het bruto basissalaris) en de gezinstoelagen (zoals de kostwinnerstoelage, de toelage voor het kind ten laste, de toelage voor de voorschoolse opvang en de schooltoelage).

Het salaris van de werknemer is onderworpen aan een aan de bron in mindering gebrachte communautaire belasting en is **vrijgesteld van nationale belasting**. Het salarispakket omvat de bijdragen aan de sociale zekerheid en pensioenregelingen van de EU.

Ter indicatie, het netto maandsalaris voor een tijdelijke functionaris AD9 stap 2 (d.w.z. met 15 jaar beroepservaring na het vereiste opleidingsniveau) bedraagt ongeveer 8,000 EUR voor een expat, single en ongeveer 10,000 EUR voor een expat met 2 kinderen op de kleuterschool.

⁹ De volledige tekst is [hier](#) te vinden.

Onder bepaalde omstandigheden, met name wanneer de werknemer verplicht is van woonplaats te veranderen om in dienst te treden, kan het Agentschap ook bepaalde gemaakte kosten, met name verhuiskosten, vergoeden.

Vanaf dag 1 wordt het personeel tegen ziekte en ongevallen gedekt via het gemeenschappelijk EU-stelsel voor ziektekostenverzekering (JSIS). Het GSZV vergoedt 80-85 % van de meeste zorgkosten en in geval van een ongeval vergoedt het tot 100 %.

Personeelsleden hebben ook de mogelijkheid om een EU-pensioen te verdienen na slechts 10 jaar voor een EU-instelling te hebben gewerkt. De normale pensioenleeftijd is 66 jaar, maar men kan ook al vanaf 58 jaar met pensioen gaan, met aftrek van het pensioenbedrag.

Voor meer informatie over de voordelen van werken voor EU-OSHA kunt u deze [link](#) volgen.

Continuïteit van de werkgelegenheid binnen EU-agentschappen

Indien de geselecteerde kandidaat(en) in het bezit is (zijn) van een tijdelijk functionaris (tweef) contract en in aanmerking komt voor een overplaatsing op grond van de uitvoeringsvoorschriften inzake de „Verplichting en het gebruik van tijdelijk personeel”, is de rangklasse die voor deze functie kan worden ondergebracht AD9 — AD11.

7 AANVRAAGPROCEDURE

Streven naar gelijke kansen

EU-OSHA is een werkgever met gelijke kansen en moedigt sollicitaties van alle kandidaten aan die voldoen aan de toelatingscriteria en geïnteresseerd zijn in de functie. EU-OSHA zet zich in om tegemoet te komen aan de behoeften van sollicitanten en geselecteerde kandidaten die speciale vereisten kunnen hebben (bv. om redenen van handicap). EU-OSHA zorgt ervoor dat zijn selectieprocedure niet discrimineert op grond van geslacht, kleur, ras, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere opvattingen, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, handicap, nationaliteit, leeftijd, seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Toepassing

Kandidaten moeten hun [aanvraag indienen via het e-Recruitment-instrument van het Agentschap \[hier\]](#).

Kandidaten moeten eerst een account aanmaken in de eRecruitment tool en vervolgens hun sollicitaties indienen.

De aanvraag moet uiterlijk op **vrijdag 13 oktober** om 13.00 uur, **Bilbao Time, in de e-Recruitment - tool** worden ingediend.

Kandidaten kunnen de status van hun sollicitatie controleren in het eRecruitment-instrument en de belangrijkste stappen van de selectieprocedure op de [website](#).

8 GEGEVENSBESCHERMING

EU-OSHA respecteert de privacy van zijn kandidaten en verwerkt hun persoonsgegevens zoals vereist door [Verordening \(EU\) 2018/1725](#). Voor meer informatie kunt u deze [link](#) volgen.

9 RECHTSMIDDELEN

Kandidaten kunnen een verzoek tot herziening of een klacht indienen binnen de gestelde termijnen en zoals aangegeven in de volgende [link](#).